ДЕЛО ТРУДА

февраль 1996 г.

СИБИРСКИЙ ВЕСТНИК № 2(6)

Издание информационно-консультационного центра рабочего движения Омская Конфедерация Труда



СОДЕРЖАНИЕ

ЗАЧЕМ НУЖЕН ПРОФСОЮЗ?

Человек не живет сам по себе. В любой стране, в любом обществе каждый человек все более зависит от действий других людей, от взаимоотношений и сотрудничества с ними.

Отдельный человек, работающий по найму, обычно не может вести переговоры об условиях найма со своим работодателем на равных началах, будь это предприятие частное, акционерное, общественное или государственное. Чаще всего он и его семья полностью зависят от получения жалования или зарплаты, и выбора у них мало, в то время как предприятие, обладающее крупными средствами, может себе позволить выбирать. Поэтому работник, действующий в одиночку, часто вынужден принимать предлагаемые ему условия, даже когда они явно несправедливы или вредны. Даже работник профессии, пользующейся большим спросом, не всегда может отстоять свои позиции перед работодателем, если он не объединится со своими коллегами. Совместное действие всегда имеет куда больший вес, чем действие в одиночку.

Таким образом, основа профсоюзного движения- это единство. В единении сила. Только объединившись, могут работники достигнуть относительного равенства со своим работодателем.

ДЕЛО ТРУДА

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ СИБИРСКИЙ ВЕСТНИК РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

Издатель Омская Конфедерация Труда

Тираж 300 экз.

Распространяется бесплатно

При содействии Агентства США по международному развитию USAID и Фонда "Евразия"

Адрес ИКЦ:

г. Омск, ул. Химиков 12 корпус 2
(в помещении библиотечного центра «Дом семьи»)

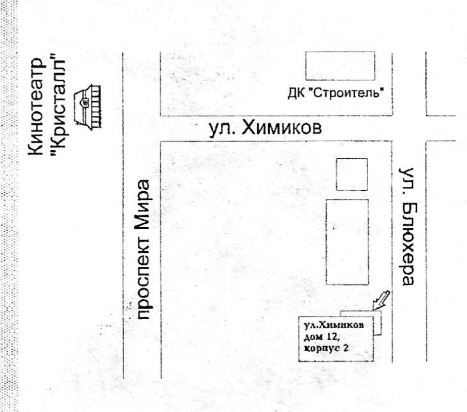
Адрес для писем:

644085 г. Омск,

а/я 2947.

Тел.:(3812) 650-350

E-mail: postmaster@oktprof.omsk.su



В подготовке издания «Дело Труда» участвовали: Василий Старостин (редактор), Елена Старостина, Анна Мироненко, Павел Радзиевский, Павел Фойгель, Софья Ушкова, Юрий Сергеев (все Омск), Владимир Ефимов, Рафаэль Маркин, Игорь Кузнецов (Томск), Владимир Ковалев (Новосибирск).

ПРОКОПЬЕВСК (Кемеровская область)

ВЫХОДЯТ ИЗ ЗАБАСТОВКИ

В этом городе проходила самая массовая забастовка региона. В нее включились учителя и медики. 2 февраля часть бастующих бюджетников города вышла на работу.

К такому решению пришли их представители после того как глава администрации области Михаил Кислюк заверил, что будут погашены все долги прошлого года. Администрация сделала такое заявление после поездки в Москву.

НОВОСИБИРСК

СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗА В ТРАМВАЙНОМ ПАРКЕ ВЫЗВАЛО ОЗАБОЧЕННОСТЬ В РЯДАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИХ ПРОФСОЮЗА

Свободные профсоюзы СОЦПРОФ в городском пассажирском транспорте, действовали до сего времени только на 4 из 8 ПАТП города Новосибирска, но вот в конце февраля 70 водителей и рабочих Октябрьского трамвайного депо создали свою профорганизацию СОЦПРОФ.

Валентина Емельянова, председатель объединенного профкома горэлектротранспорта, возмущенная внедрением свободных профсоюзов ее ведомства, начала бурную компанию по ликвидации "очага свободы".

Последовала угрожающая рекомендация не появляться лидерам СОЦПРОФа на территории, подведомственной ФНПР. Обещано предпринять все шаги к разгрому свободных профсоюзов в автобусных парках.

Администрация трамвайного парка помогая своему профсоюзу начала компанию по запугиванию членов свободного профсоюза: угрожая в отказе оплаты больничных, предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях...

Когда председатель городского профсоюза водителей и рабочих автотранспортного предприятия города Геннадий Таньшин уведомил Комитет по транспорту Мэрии о начале подготовки к пикетированию мэрии и последующей за этим возможности забастовки с требованием повышения и своевременной выплаты зарплаты, ему настоятельно рекомендовано не вовлекать в профсоюзные акции протеста работников горэлектротранспорта.

ДВЕ КОНФЕРЕНЦИИ ПРОФСОЮЗОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Как известно областные конференции ФНПР проводятся раз в 5 лет, а региональные СОЦПРОФ ежегодно.

Среди делегатов областной конференции ФНПР было немало руководителей предприятий области - "директора, которые никогда не сомневались в необходимости профсоюзов на своих предприятиях и оказывают всемерную помощь своим профкомам". На конференции СОЦПРОФ не было ни одного работодателя.

Областная федерация независимых профсоюзов (ФНПР) потеряла 20% своей численности за 5 лет и на сегодняшний день насчитывает 800 тыс. человек. В публикациях о ходе дискуссий на конференции, в областной прессе почему-то преобладают нападки на альтернативные профсоюзы СОЦПРОФ, насчитывающие чуть более 2 тысяч активных членов, регулярно платящих профсоюзные взносы. Вряд ли стоит винить свободные профсоюзы "в развале нашего профсоюзного движения", скорее в этом факте необходимо искать иные причины.

На конференции профобъединения СОЦПРОФ наоборот, речь о вражде с ФНПР - директорскими профсоюзами даже не подымалась, наоборот, некоторые осуждали руководителей выборных органов СОЦПРОФ регионального и Российского уровней в конфронтации с профсоюзами ФНПР:".

Лидеры свободных профсоюзов не поделили места в трехсторонней комиссии и не участвовали в подписании Генерального соглашения. Кто в этом пострадал - первички. Подпиши Генеральное соглашение Храмов, и вопрос о бесплатном перечислении профсоюзных взносов через бухгалтерии предприятий был бы снят."Конечно, мы можем надавить на работодателя" -сказал один из ораторов:"и он нам все представит, но для этого придется согласиться на какие-то уступки с нашей стороны". По примеру Храмова, оказалось не подписано и Региональное трехстороннее соглашение представителем СОЦПРОФ.

Острой критике подверглась программа развития свободных профсоюзов Новосибирской области.

Большая часть мелких организаций и не планирует дальше привлекать новых членов, объединились 10-20 человек для решения какой-то одной проблемы: жилье, незаконное увольнение, гарантия от сокращений - защитились от произвола работодателя и успокоились.

Тем не менее по общему мнению делегатов свободные профсоюзы оказывают огромное влияние на развитие независимого от работодателей профсоюзного движения. По примеру свободных профсоюзов некоторые профсоюзные организации ФНПР выходят из под контроля работодателей и учатся независимой правовой и организационной защите трудовых прав работников.

ОПРОТЕСТОВАЛИ ПЕЧАТНУЮ ПУБЛИКАЦИЮ

Прочитав статью в "АиФе на Оби" за 8 февраля под заголовком "В Томске и на Алтае учителя бастуют, в Новосибирске получают аванс", учителя Озеро-Карачинской средней школы Чановского района обратились в редакцию с письмом-опровержением: "Коллектив учителей доведен до отчаяния. Нет сил уже больше не только бороться, но и жить, т.к. ни до кого мы достучаться не можем.

Неоднократно посылали телеграммы в Москву, в Министерство просвещения, а администрацию области, выходили несколько раз на забастовку...В районный суд подали заявление еще в апреле 95-го года, и ни каких результатов.

Нам не выплатили за методическую литературу за полгода 1994 года, за весь 1995-й и начавшиеся 1996-й. Не было доплаты за ноябрь (30%), не получили зарплату за декабрь, январь и в февраль, как нам уже сказали, тоже денег не будет...

В этом учебном году ни один учитель не имел денег, чтобы выписать хоть одно издание периодической печати. Не выписан ни один экземпляр и на библиотеку школы.

Что нам остается? Голодовка?"

ЗАБАСТОВКА НА ЖБИ-1

С 26 февраля длится забастовка на заводе ЖБИ N 1. Рабочие требуют выплаты заработной платы за октябрь-январь 95-96 гг. Начальство ведет себя скромно, и в

цехах даже не показывается. Бастующие тем временем, сходили на соседний завод "Сибэлектротерм", где уже более 4-х лет действует сильная профорганизация производственных рабочих СОЦПРОФ. (в июне прошлого года рабочим даже удалось сместить Ген.директора АООТ на собрании акционеров. Не имея акции, рабочие убедили в этом шаге крупных акционеров).

По совету более опытных товарищей бастующей рабочие объединились в профсоюзную организацию СОЦПРОФ и теперь действуют более организовано. Администрации ничего не осталось делать, как начать выдачу зарплаты.

И ЗА АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ОТПУСК ПОЛОЖЕНЫ ОТПУСКНЫЕ!

28 февраля Дзержинский районный народный суд отменил приказ директора НАПО им. Чкалова об отправке в административный отпуск руководителей полетов в связи с уменьшением объема работ и с оплатой -2/3 оклада. Суд обязан администрацию предприятия выплатить отпускникам заработную плату в размере 5 млн. рублей с учетом индексации.

Членов профсоюза авиадиспетчеров (ФПАД) представлял в суде правовой инспектор СОЦПРОФ Владимир Руколеев.

ОМСК

ПРОФСОЮЗ ВОССТАНАВЛИВАЕТ УВОЛЕННОГО РАБОТНИКА

Кировский районный суд города Омска рассмотрел исковое заявление члена профсоюза авиадиспетчеров Саплина Владимира Алексеевича.

Администрация предприятия "Омский аэропорт" уволила его по статье 33 КЗоТ пункт 3 за систематическое неисполнение должностных обязанностей.

Профсоюз авиадиспетчеров Омской области рассмотрел жалобу Саплина и рекомендовал ему обратиться в суд. Многое в данном увольнении было мягко говоря спорно и, поэтому председатель профсоюза омских авиадиспетчеров Юрий Сергеев представлял члена профсоюза в суде. В ходе разрешения дела в суде председатель профсоюза представил факты серьезных перегибов со стороны администрации при увольнении работника. Согласно порядка приведения пункта 3 ст. 33 КЗоТ в действие необходимо чтобы к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Выяснилось, что Саплину в октябре 1995 г. объявлялся выговор, но он об этом не знал и с приказом о выговоре ознакомлен не был. Это означает, что приказ является недействительным. Кроме этого, администрация не могла предоставить веских доказательств для увольнения (работа авиадиспетчеров фиксируется специальными записями на магнитофонной ленте , таковых у нее не было).

Следуя закону, суд восстановил авиадиспетчера на работе с оплатой его вынужденного простоя по причине неправомерного увольнения.

Суд также удовлетворил иск Саплина за моральный ущерб в сумме 3 млн. рублей.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ ОТМЕНЯЕТ ПРИКАЗ ДИРЕКТОРА ЧЕРЕЗ СУД, А АДМИНИСТРАЦИЯ СОЗДАЕТ "ПРОФСОЮЗ" РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Как мы сообщали в предыдущем номере альтернативный профсоюз работников омского филиала института катализа СО РАН в составе Омской Конфедерации Труда отменил решение о продаже квартир в отстроенном доме. Это решение было навязано работникам института через коллективный трудовой договор администрацией и официальным профсоюзом.

А совсем недавно через Первомайский суд города Омска альтернативному профсоюзу удалось отменить приказ директора головного института, который находится в Новосибирске, о том, что жилищный фонд является собственностью института. Исходя из решения суда теперь жилищный фонд можно рассматривать как государственную собственность, а значит квартиры должны распределяться бесплатно.

Смирившись с тем, что собственность государственная, как и сам институт, администрация пошла на другие уловки. Чтобы получить большой директорский фонд при распределении квартир, администрация решает теперь создать свой " профсоюз", который получил уже в устах работников оценку, как профсоюз работодателей.

Координационный Совет ОКТ передал секретарю Федерации Омских Профсоюзов (объединению официальных профсоюзов) Шамову В.И. эту информацию к сведению, если профсоюз работодателей попросится войти в состав областного объединения ФОП.

РЕШИЛИ НА ПЯТЬ, ПОЛУЧИЛОСЬ НА ЕДИНИЦУ

В начале февраля преподавательский состав Омского государственного технического университета начал пятидневную забастовку.Надо сказать, что у преподавательского коллектива не было полного единодушного мнения о такой неподготовленной форме акции протеста. Кроме этого профсоюз студентов фактически проигнорировал забастовку.

Забастовка, как говориться на все сто процентов прошла лишь в первый день: состоялся митинг в университете и кратковременный пикет у здания местной власти.На следующий день преподователи, можно сказать, кто как хотел выходили из забастовки.

Как нам сообщил председатель преподавательского профсоюза университета Владимир Коновалов акция получила только огласку в средствах массовой информации, требования остались невыполнеными.

БУДЕМ УЧИТЬСЯ

Павел Фойгель

Конец 1995 - начало 1996 г. ознаменовались новым всплеском забастовочного движения. То тут, то там слышим о забастовках шахтеров, водителей, авиадиспетчеров, учителей, преподавателей вузов и др. И все же дело это для нас новое, непривычное, много в нем непонятного, что, впрочем, закономерно для первого этапа забастовочного движения. По крохам накапливается бесценный опыт, нужный нам опыт, т.к. наивно было бы верить, что без нашей борьбы само собой прекратиться наступление предпринимателя и государственного чиновника на интересы трудящихся, на ваши с нами интересы, читатель.

Эффективность - вот главный вопрос любой забастовки. Приходиться признать, что она пока мала и это негативно сказывается на сознании их участников.

Коллективный отказ от работы - все, чему мы в массе своей научились, а это явно недостаточно. Вот небольшой пример.

Недавно забастовочный комитет Омского технического университета принял решение о недельной забастовке преподавателей в связи .с хронической задержкой зарплаты и невыполнением администрацией ряда требований коллектива. Однако это решение не было поддержано профкомом студентов, а также коллективами некоторых подразделений вуза. Их аргументы:

1. Такая форма протеста едва ли обратит на себя внимание со стороны администрации.

2. Забастовка приведет только к срыву учебного процесса, т.е. пострадают одни студенты, ухудшится качество их подготовки.

3. Забастовка лишит бастующих (а среди них большая часть малоимуших)25 % заработка.

Можно с большой долей вероятности предсказать, что эта забастовка будет провалена, что она не только не достигнет поставленной цели, но получить отрицательный результат: коллектив расколется (уже раскололся) на бастующих и "отказников", взойдут всходы недоверия друг к другу и исчезнет вера в эффективность любых форм коллективной борьбы за свои права. Вряд ли кто теперь откликнется на призыв забастовочного комитета. Почему так получилось? Почему вообще в среде среднего и высшего образования так часто случаются провалы в забастовочном движении?

Конечно, в первую очередь потому, что оно не затрагивает ни экономических интересов власти, государственного аппарата,чиновника. Но это еще пол дела, да и, как говориться, еще не вечер. Важнее сегодня другая беда - разобщенность трудящихся. Бастуют не все преподаватели и сотрудники, а студенты вообще отказались поддерживать своих старших товарищей. Может быть причина этой разобщенности та, что люди еще не достаточно бедны и обездолены ? Обнищают больше, тогда, глядишь, тогда, и спохватятся ? Боюсь, что в условиях навязывания нам со стороны СМИ уголовной морально-психологической формулы "погибай сегодня ты, а только завтра я", многие из нас скорее пойдут по миру, превратятся в люмпенов, чем солидаризируются с товарищами.

Какие уроки можно извлечь из опыта прошедших забастовок ?

1.Прежде чем создавать забастовочный комитет, профком должен изучить мнение трудового коллектива, убедиться в его готовности бороться за свои права. В дальнейшем забастовочному комитету постоянно отслеживать все изменения, происходящие в коллективном мнении.

2.Выбрать такую форму протеста, борьбы за свои права, которая бы нанесла как можно меньше ущерба не только своему коллективу, но и другим трудящимся.

3.Забастовочному комитету надо таким образом сформулировать требования, что бы они включали интересы всего трудового коллектива.

4.Поскольку просто не работать неэффективно,следует не отказываться безоговорочно от этой формы борьбы, а чаще практиковать демонстрации и митинги перед областной (городской) администрацией.

5.Нельзя идти на забастовку, демонстрацию и митинг, не добившись понимания и сочуствия трудящихся других предприятий и учреждений, для чего создать дееспособные агитколлективы, подготовить агитматериалы для работы как в своем, так и в других коллективах, а также в местах обычного скопления людей.

Только при выполнении этих условий можно надеется на нейтрализацию действий тех средств массовой информации, которые натравливают все слои населения на бастующих.

Забастовка - дело трудное и ответственное.К ее организации нужно подходить очень ответственно.

Фойгель П.А. студент ОмГТУ, сотрудник информационно - консультационного центра Омской Конфедерации Труда

ДИРЕКТОРАТ: ПЕРЕМЕНА ЦВЕТА

Наталья Шарова

За годы перестройки и рыночных реформ положение директората претерпело серьезные изменения. В рамках коммунистического режима директор находился под всесторонним контролем государства. Контроль этот шел через партийные органы, отраслевые министерства и главки, плановые инстанции. Все, что касалось наиболее значимых сторон производства, определялось вне предприятия и практически без участия его администрации. Численность и структура занятых, оплата труда, график работы и т.д. - все "спускалось" сверху. Даже количество халатов для уборщиц и рукавиц для грузчиков определялось строгими нормативами. Что уж тут говорить о трудовых отношениях...

По мере ослабления режима предприятия получали все большую самостоятельность, а это означало, что директор - все большую власть. Это было результатом перераспределения власти и влияния в низших звеньях системы. Райкомы слабели - директора усиливались. А многие из них получали прямо-таки необъятные полномочия. Например, на так называемых "почтовых ящиках", т.е. на предприятиях ВПК, где директорское слово (хотя и согласованное с партийными органами и органами госбезопасности) всегда было законом. И даже выше закона. Практически оказалось, что самостоятельность предприятия - синоним самостоятельности директора.

Благодаря Закону СССР "О государственном предприятии (объединении)", принятому в 1987 г., директора освобождались от опеки министерств, в частности, в области оплаты труда, найма и увольнения работников. А когда после августовского путча 1991 г. развалилась КПСС, директорат почувствовал себя в положении "кошки, которая гуляет сама по себе", или "колобка": и от бабушки ушел и от дедушки ушел... И, наверное, мог про себя добавить: а от вас работнички, и подавно уйду.

И уходят. Миллионные, ни с чем несоизмеримые и необоснованные зарплаты давно уже перестали быть сенсацией, став рядовым, обыденным фактом. Разбазаривание государственной собственности, с ослаблением государственной власти ставшей "ничейной", в самом грубом, "хватальном" смысле слова. Перекачка финансовых средств через приросшие к предприятию кооперативные, малые, совместные и т.п. предприятия, по "случайности", но, как правило, возглавляемые родственниками директора. Все это так хорошо известно, что на этот счет нет нужды распространятся. А несколько расчетных счетов в банке, которые не показываются в бухгалтерских отчетах! А валютные счета для получения прибыли от игры на курсовой разнице! Несомненно "красные директора", о которых так тепло отзывался Виктор Черномырдин, сменили свою окраску.

Некоторые эксперты полагали, что за годы Советской власти гипертрофированная патерналистская ответственность директоров за условия жизни своих работников исчезнет не скоро и еще долго будет влиять на позицию работодателя в трудовых отношениях. Похоже, прогноз не оправдывается. Весь ход приватизации, с сильными моментами "прихватизации", показывает, что "промышленные генералы" очень быстро забывают привычную им роль "отца солдатам". Да и в стремлении сохранить убыточное предприятие, уйти от банкротства с помощью государственных дотаций только наивный наблюдатель углядит единственную заботу о "родном коллективе".

Если одним из парадоксов "развитого социализма" было: "Все воруют - страна богатеет", то парадоксом эпохи реформ стало:"Предприятие нищает - директор обогащается". Мы не хотим сказать, что это относится ко всем и каждому, но то, что это типичное явление, - неоспоримый факт.

Вот, к примеру, наиболее распространенные примеры, к которым прибегает директорат, чтобы в процессе приватизации наложить свою руку на "всенародную" государственную собственность:

- пользуясь нуждой и экономической безграмотностью пенсионеров, руководители скупают у них по дешевке акции предприятия, которому те, возможно, отдали всю свою сознательную жизнь;
- предприятия преобразуется в несколько самостоятельных и у них появляются новые учредители и хозяева. По странному стечению обстоятельств, ими, как правило, становятся друзья и близкие директора;
- руководители предприятия работают "по совместительству" в коммерческих организациях, как раз в тех, которые размещаются на заводских площадях, пользуются заводским сырьем и электроэнергией, станочным парком. Разумеется, предприятие постепенно близится к банкротству, зато коммерческие структуры и "совместители" процветают;
- руководители предприятия одновременно являются и руководителями малого предприятия и передают этому "малому предприятию" по льготной цене помещения и оборудование. Левая рука подает "на бедность" правой, и рука руку моет;
- руководители берут кредит в банке "на неотложные нужды" предприятия и на эти деньги скупают контрольный пакет акций. После проведения закрытой подписки деньгами из кассы предприятия кредит погашается. Что и говорить, нужды действительно "неотложные".

Все это, с точки зрения юстиции, считается действиями неправомерными, хотя, как ни странно, многое формально не противоречит существующим законам. Да, закон более чем несовершенен, и директорат этим ловко пользуется. Некоторые экономисты, да и профсоюзники, впрочем, считают, что для наемного работника главное - не собственность, а стабильность. Тем более, что собственность эта как бы эфемерна - ведь почти вся промышленность на грани банкротства. Отчасти это так. Но что-то сами директора своим поведением дают основу усомниться в последнем умозаключении. В самом деле, чего же они всеми правдами и неправдами охотятся за акциями, если предприятие дышит на ладан? Нет, счастье, быть может, и не в собственности, но что-то такое в ней есть. Представьте, что контрольный пакет акций в руках узкого круга руководителей - собираются акционеры и вполне демократически большинством голосов, то бишь акций, принимают решение установить зарплату руководству в сотни раз выше, чем рядовому работнику. Или: всю прибыль пустить не на обновление технологии, и даже не на зарплату работников, а на выплату дивидендов по акциям: вот и получается, что 10

акционеров получат 70% прибыли.

Характерна позиция государственных органов, в частности Госкомимущества. Они понимают, что это все - злоупотребление, но не хотят вмешиваться, полагая, видимо, что и директора все равно временные собственники, за спиной которых стоят более сильные и компетентные люди, и что уход собственности из рук государства важнее,нежиели то, в чьи руки она приходит. При этом забывают, что приватизация, помимо экономического, имеет и социальный, и нравственный аспекты. Несправедливость, говорил Конт, последнее, с чем люди склонны мириться. А как можно строить отношения социального партнерства, когда стороны рассматривают себя как обманщика и обманутых? Разве бывает партнерство без доверия, дефицит, которого сегодня доказывается тем фактом, что все большее число коллективных выступлений наемных работников имеет своим поводом недовольство директором и сопровождается требованием его отставки.

Всеми силами директорат стремится сохранить и укрепить свои доминирующие позиции. Как отмечают аналитики Независимого профсоюза горняков (НПГ), они пытаются законсервировать внутренние отношения на предприятии, суть которых - в зависимости работников от административного произвола. При этом основными способами поддержания зависимости являются:

- распределение среди работников дешевых товаров (прежде всего за счет бартера). Причем распределение идет по принципу: все равны, но “нужные” - равнее;
- политика “сохранения трудового коллектива”; суть ее в том, что в условиях, когда массовые увольнения неизбежны, администрация может их осуществить в количествах, которые она сочтет необходимыми. Ясно, что первыми жертвами такого подхода будут наиболее “строптивые” работники. Люди это хорошо понимают и стараются помалкивать, чтобы не попасть “на заметку”;
- консервация внутрипроизводственных отношений на уровне “развитого социализма”, что ведет к возврату традиционных норм голого администрирования. Работники психологически возвращаются в старые добрые времена, когда поднять голову было трудно и страшно и господствовал принцип “Не высовывайся!”

"Рабочая политика"

РАБОТОДАТЕЛЬ ТРЕБУЕТ ОТ ПРОФКОМА ПРЕДОСТАВИТЬ ЕМУ СПИСОК ЧЛЕНОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Павел Талецкий

председатель координационного совета Новосибирского отделения СОЦПРОФ

В этом случае следует поступать исходя из конкретных (или предполагаемых)действий работодателя, из его отношения к новому профсоюзу, учитывая численность,влияние организации, авторитет лидеров. Например, если список нужен для того, чтобы бухгалтерия перечисляла профвзносы на счет профсоюза, тогда. конечно, вопросов нет. Если же у профсоюза есть основания предполагать, что администрация начнет преследовать новый профсоюз, то со списком лучше повременить.

Например, администрация мотивирует свое требование предоставить список тем, что,дескать, необходимо составить график отпусков, а это требует согласования с профсоюзами. Для того, чтобы такой график составить, администрации вовсе не обязательно знать профсоюзное членство работников, так как никаких преимуществ в предоставлении отпусков членам профсоюза законодательство не предусматривает. Пусть составят свой график и представят на согласование Местному комитету -тот проверит, не ущемлены ли права работников - членов профсоюза.

Что касается мотива “представить список для согласования вопроса о массовом увольнении по сокращению штатов”,то и в этом случае администрация не права, так как уволить работника администрация вправе только в строгом соответствии с законодательством, а оно не дает преимущества по профсоюзному членству. Единственные, про кого администрация должна знать, что они - члены профсоюза, так это члены Местного комитета - они защищены Законом и таиться не должны. ЛИДЕРЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ НА ВИДУ.

Российское законодательство в случае массового высвобождения работников по инициативе администрации предписывает работодателю извещать об этом “соответствующие органы” (часть 3 статьи 40/2/ КЗоТ, часть 2 статьи 8 Закона “О профсоюзах...”, пункт 3 статьи 21 Закона “О занятости населения в Российской Федерации” от 19 апреля 1991 года.) Казалось бы, тут профсоюз обязан представить список своих членов. В действительности это не так. При массовом сокращении, как и в случае обычного сокращения, упразднению подлежат должности, и работодатель издает приказ, в котором указывает сокращаемые рабочие места. ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ИЗДАТЬ ПРИКАЗ О ЛИКВИДАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ, СОВСЕМ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО ЗНАТЬ, КТО НА ЭТИХ РАБОЧИХ МЕСТАХ РАБОТАЕТ. В противном случае, это будет сильно смахивать на дискриминацию работников по профсоюзному членству. И только тогда, когда администрация представит профсоюзу приказ об увольнении работников в связи с сокращением штатов и укажет фамилии подлежащих сокращению работников, вот тогда Местный комитет должен представить ей список членов профсоюза, подлежащих сокращению - (и только их!), чтобы в соответствии с законодательством провести переговоры по их дальнейшему трудоустройству (или воспрепятствовать увольнению членов союза, имеющих предусмотренные статьей 34 КЗоТ преимущества). Короче говоря, поскольку вопрос представления работодателю списка членов профсоюза законодательно не регламентирован, подобные требования работодателя не основаны на Законе. Следовательно, они должны быть подкреплены мотивами необходимости решения конкретного вопроса, по которому Закон требует согласования с профсоюзами. В данном вопросе надо только не переусердствовать, чтобы отказ представить список не превращал профсоюз в глазах работников и работодателя в некую подпольную организацию и не выдавал слабость организации, чтобы такой отказ не выглядел боязнью репрессий. Ведь если чрезмерно их бояться, то едва ли стоит создавать организацию, цель которой - борьба с произволом работодателя, в том числе - и с репрессиями.

Уважаемая редакция !

Прежде всего разрешите представиться.

В настоящее время в Германии проживает более полутора миллионов русскоговорящих эмигрантов и переселенцев из бывшего СССР, большая часть которых испытывает значительные трудности с социальной и трудовой интеграцией.

В связи с этим летом 1995 года в старинном западногерманском университетском городе Хайдельберге (Земля Баден-Вюрттемберг) было образовано и осенью официально зарегистрировано "Общество содействия русскоговорящим жителям Германии" (Клуб "Neue Zeiten" = Klub NZ), которое является некоммерческой организацией и согласно Уставу преследует следующие исключительно общественно полезные цели:

1. Просветительская деятельность путем получения, обработки и распространения профессиональной, деловой, культурной, правовой и прочей информации на русском языке.

2. Развитие, расширение и углубление профессиональных, культурных и деловых связей физических и юридических лиц из стран бывшего СССР с Германией и другими странами.

3. Оказание информационной и консультативной помощи русскоговорящим эмигрантам и переселенцам из бывшего СССР для быстрейшей социальной адаптации и трудовой интеграции в Германии

В настоящее время Общество занято реализацией ряда социально важных проектов, в том числе:

— Перевод на русский язык и подготовка к изданию серии адаптированных тематических брошюр по различным аспектам жизни в Германии: социальная помощь, трудовое право, страховая система, жилищное законодательство, предпринимательская деятельность и т.д.

— Внедрение объектов интеллектуальной собственности, в том числе научных и инженерных разработок, созданных в бывшем СССР, в экономику Германии ;

— Создание новых рабочих мест для эмигрантов и переселенцев, в том числе через институт представительства предприятий и фирм стран СНГ на территории Германии.

Успешной реализации названных проектов способствует то, что среди членов Общества есть высококвалифицированные специалисты и ученые практически всех профессий: экономисты, юристы, филологи, физики, технологи, математики, строители, дизайнеры и т.д., многие из которых сохранили обширные деловые и личные связи в различных регионах своего бывшего места жительства - СССР и СНГ.

За короткий период своего существования Клуб установил контакты со многими русскоязычными организаций Германии, в том числе редакциями газет, региональными обществами связей с восточно-европейскими странами, коммерческими структурами.

Общество издает ежемесячный Информационный Бюллетень, который распространяется по подписке не только в Германии, но и с помощью глобальной компьютерной сети ИНТЕРНЕТ среди многих специалистов в 27 городах бывшего СССР - на всем русскоязычном пространстве Восточной Европы, Урала, Сибири, Дальнего Востока и Средней Азии. В нем, в частности, публикуются предложения предпринимателей и фирм из СНГ о совместной деятельности в Германии, а также краткие рекламные сообщения русскоговорящих соискателей квалифицированной работы. Уже установлены первые контакты некоторых из них с потенциальными работодателями.

Цели и замыслы Общества с энтузиазмом приняты многими русскоговорящими эмигрантами и переселенцами. В наш адрес приходит много писем от людей, нуждающихся в помощи Общества. Постоянно растет число его членов из многих городов Германии.

Мы предполагаем, что в ближайшем будущем Клуб "NZ" станет центром, объединяющим и координирующим многообразную деятельность русскоязычных организаций Германии, особенно в сфере трудоустройства и деловой активности прежде всего за счет энтузиазма, огромного интеллектуального потенциала своих членов и их многочисленных связей практически во всей Европе и на территории бывшего СССР.

Из вышесказанного легко понять, что успех в достижении названных социально важных целей Общества, особенно в плане трудоустройства, в значительной степени зависит от количества участников нашей деятельности с обеих сторон: как в Германии, так и в бывшем СССР. Новые люди - это всегда новые идеи, новые возможности. Поэтому нашей ближайшей целью является всемерное расширение контактов с деловыми людьми и предпринимателями СНГ, ищущими связей в Европе, прежде всего в Германии .

ОБРАЩАЙТЕСЬ К НАМ ПО АДРЕСУ:

Klub NZ (e.V.), Postfach 105920, D-69049 Heidelberg, Bundesrepublik Deutschland.
Tel/Fax: 49-6221-164369.